

## ¿QUE DEBE HACER MI COMPAÑIA CUANDO UN EMPLEADO REPORTA ACOSO SEXUAL?

- Responder a la queja rápidamente y en la medida de lo posible, mantener el asunto en forma confidencial. Hacer una investigación de la queja del empleado, y si la queja es justificada, disciplinar al ofensor. Es una buena idea conducir una sesión de entrenamiento del personal para enfatizar en que no se tolerará un comportamiento de acoso sexual.

## QUE NO HACER A UN EMPLEADO QUE REPORTA ACOSO SEXUAL

- **DISCIPLINAR A LA VICTIMA POR REPORTAR MAL COMPORTAMIENTO**
- **ENVIAR A LA VICTIMA A SU CASA MIENTRAS USTED ESTA INVESTIGANDO**
- **TRASLADAR A LA VICTIMA A OTRO SITIO DE TRABAJO (ES ACEPTABLE TRASLADAR AL OFENSOR), A MENOS QUE LA VICTIMA SOLICITE DICHO TRASLADO**
- **TOMAR REPRESALIAS EN ALGUNA FORMA.**

## EL TRATAMIENTO DE REPRESALIA INCLUYE (PERO NO SE LIMITA A):

Disciplina desproporcionada, la negación o desaprobación de la promoción o el aumento esperados, el cambio en las horas de trabajo, la transferencia a un lugar o posición diferente, o el decir a otros trabajadores que eviten a la víctima porque es un "buscapleitos." Los empleados que tomen las acciones anteriores pueden ser legalmente responsables por daños ocasionados a la víctima.

## SI HA EXPERIMENTADO ACOSO SEXUAL EN SU LUGAR DE TRABAJO, PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA ANTE LA:

### COMISION DE DERECHOS CIVILES DE INDIANA INDIANA CIVIL RIGHTS COMMISSION (ICRC)

Government Center North  
100 N. Senate Avenue, N103  
Indianapolis, IN 46204

Horario de Atención: 7:00 a.m. a 6:00 p.m.

Teléfono: (317) 232-2600

Línea sin cargo: (800) 628-2909

Personas con Impedimento Auditivo: (800) 743-3333

Fax: (317) 232-6580

[www.in.gov/icrc/](http://www.in.gov/icrc/)

O a la

Comisión de Igual Oportunidad de Empleo  
Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)  
Indianapolis District Office  
101 West Ohio Street, Suite 1900  
Indianapolis, IN 46204.  
(317) 226-5162

Cortesía del:

Centro de Información de Alcance a la Comunidad y  
Educación Pública de la ICRC  
(Indiana Civil Rights Commission  
Public Education & Outreach Information Center)

Form B-007 Est. Abril 30 del 2002

**Large print, English, or braille  
publication available upon request.**  
Si necesita esta publicación, la puede solicitar en  
caracteres grandes, inglés y braille.

INDIANA CIVIL RIGHTS COMMISSION  
100 N SENATE AVENUE, RM. N103  
INDIANAPOLIS, IN 46204-2255

AN EQUAL OPPORTUNITY EMPLOYER

**INFORMACIÓN**  
**SOBRE ACOSO SEXUAL**  
**IN INDIANA**  
**INSIDE**



**COMISION DE  
DERECHOS CIVILES  
DE INDIANA (ICRC)**

## ACOSO SEXUAL



**¡RECHAZADO EN TODO LUGAR!**

**UNA GUIA PARA  
EMPLEADORES/EMPLEADOS**



"La moral no se puede legislar, pero  
la conducta se puede regular"  
—Dr. Martin Luther King, hijo."

## ¿QUE ES ACOSO SEXUAL?

### HAY VARIOS TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

#### QUID PRO QUO —

Literalmente, “esto por aquello,” en el cual un empleador o su supervisor demanda favores sexuales o atención en retorno por algún beneficio de trabajo tal como un aumento, promoción, o tarea preferida.

#### AMBIENTE HOSTIL —

Esta es una categoría mucho más amplia de acoso sexual, y puede provenir de un supervisor o de un compañero de trabajo.

**Puede existir un ambiente hostil si los empleados están sujetos a comentarios indeseables de naturaleza sexual, lenguaje vulgar, historias o insinuaciones sexuales, discusiones acerca de la vida sexual de los empleados, contacto indeseado de naturaleza sexual, solicitudes de sexo, o cuando hay artículos pornográficos o material sexual en el lugar de trabajo.**

**Para todos los reclamos de acoso sexual, la conducta debe ser “MOLESTA” y “DE NATURALEZA SEXUAL.”**

Un empleador puede ser considerado responsable por la conducta de sus empleados si, además de que la conducta es “molesta” y “de naturaleza sexual,” la conducta es “severa” y “saturante.” La determinación de si el acoso sexual es “severo” y “saturante” para causar el pago por daños se efectúa de acuerdo a cada caso. Algunas veces un incidente, si es lo suficientemente malo, creará un ambiente de trabajo hostil.

## ¿QUE DEBO HACER COMO EMPLEADO SI SOY VICTIMA DE ACOSO SEXUAL?

- Un paso importante es seguir los procedimientos delineados en las políticas de su compañía acerca de acoso sexual en el ambiente de trabajo. Reporte inmediatamente el acoso sexual a la persona determinada en las políticas. Si no hay políticas a este respecto, reporte la conducta a su supervisor. Asegúrese de documentar todas sus discusiones y reuniones, y si tiene testigos, asegure que ellos estén presentes para respaldar su queja.

- Si quien le está acosando es su supervisor, vaya a un supervisor de más alto rango, sin tener en cuenta las amenazas que se le hayan hecho en caso de informar la conducta.

### UN EMPLEADOR TIENE LA OBLIGACION DE PONER FRENO AL ACOSO SEXUAL - pero no le puede

ayudar si no sabe que está ocurriendo. El no reportar el acoso puede significar que su empleador no es responsable por los daños que usted sufra.

- En sus reuniones acerca de acoso molesto, pregunte la duración del proceso de investigación y solicite a su empleador notificarle acerca de las acciones que se emprendan. Si su empleador no toma acción alguna en ese período de tiempo, solicite otra reunión.

**De nuevo, deje documentación acerca de su solicitud, lo sucedido durante las reuniones y cuál fué la respuesta de su empleador a su queja.**

- Si uno de los niveles de la administración se rehusa o no toma cartas en el asunto, vaya a un nivel superior de la compañía. Esté listo para demostrar que ha tratado de resolver el asunto con los niveles inferiores de la administración mostrando la documentación de sus reuniones previas.

- Los gritos y la disciplina no constituyen en sí mismos acoso sexual. Sin embargo, si el empleador da un tratamiento más pobre a uno de los sexos, puede tratarse de un caso de discriminación sexual (que es también ilegal bajo las leyes de derechos civiles Federales y del Estado).

- Una víctima de acoso sexual puede presentar una queja ante la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC), la Comisión de Derechos Civiles de Indiana (Indiana Civil Rights Commission - ICRC), o una agencia local de derechos humanos en la comunidad.

- Cada agencia tiene limitaciones jurisdiccionales distintivas basadas en el tamaño de la compañía y tipos de asuntos presentados en la situación. También, hay diferencias importantes en las indemnizaciones disponibles bajo las leyes antidiscriminatorias federales, del estado y locales. Además de presentar la queja a una **agencia federal, del estado o local, debe consultar a un abogado privado especializado en discriminación en el empleo** para discutir todos los cursos de acción a su alcance. Los números en los que puede ponerse en contacto con la ICRC y el EEOC se encuentran al final de este folleto.

## ¿PUEDEN LOS HOMBRES SUFRIR ACOSO SEXUAL?

¡Claro que sí! Las mismas reglas aplican para ambos sexos.

## ¿SE CONSIDERA ACOSO SEXUAL SI LA PERSONA QUE ACOSA ES DEL MISMO SEXO?

Sí. Siempre y cuando el acoso sea motivado por su sexo.

## ¿QUE DEBO HACER COMO EMPLEADOR CON RELACION AL ACOSO SEXUAL?

- Desarrolle políticas fuertes que permitan a sus empleados saber que el comportamiento sexual, los comentarios y el material sexual, son inapropiados en el lugar de trabajo. Como parte de estas políticas, asegúrese de que tal comportamiento esté sujeto a acción disciplinaria, y establezca claramente a quien debe reportarse dicho comportamiento. Distribuya las políticas entre todos sus empleados, y entrene a los supervisores y personal administrativo para manejar oportunamente las quejas.

- El entrenamiento y otras actividades relacionadas con el trabajo que se efectúen fuera del sitio de trabajo deben estar sujetas a los mismos estándares que las actividades que se efectúen en el sitio de trabajo.

- No espere que los empleados sean compañeros románticos de sus clientes, ni permita que los clientes acosen a sus empleados.